

FIG. 1 PRIOR ART

## INPUT DOCUMENT IMAGE 101 ~102 GRAY SCALE IMAGE EXTRACTING UNIT \_103 MULTI-CODE IMAGE BINARY - CODING UNIT -104 PARTIAL AREA EXTRACTING UNIT 105\_ PARTIAL IMAGE BINARY - CODING UNIT -106 BINARY IMAGE COMBINING UNIT \_107 BINARY IMAGE RECOGNITION UNIT

RECOGNITION RESULT 108

FIG. 2

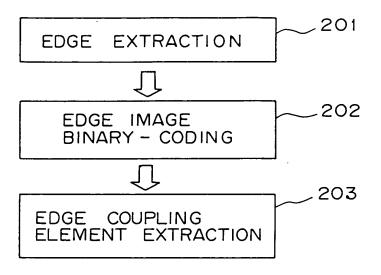


FIG. 3

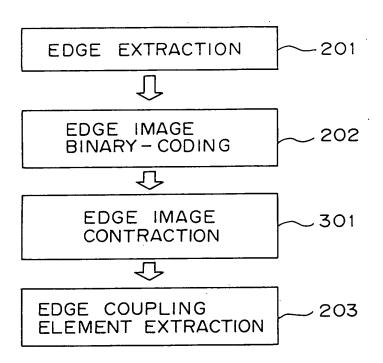


FIG. 4

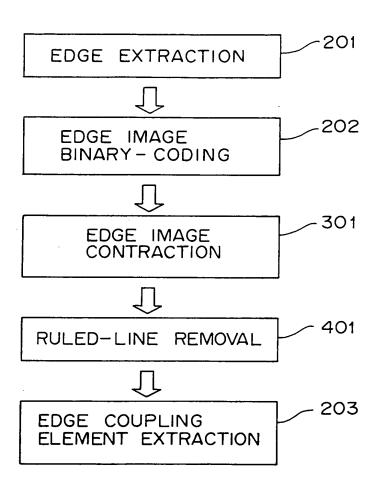


FIG. 5

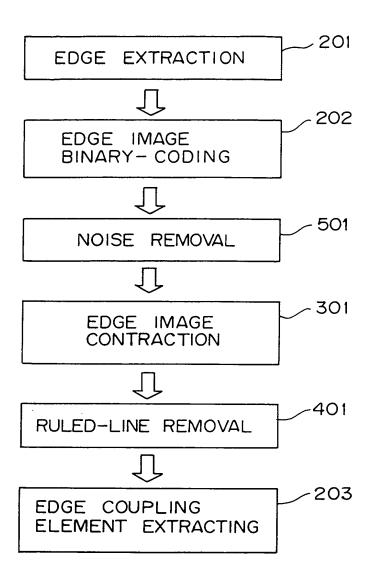


FIG. 6



FIG. 7

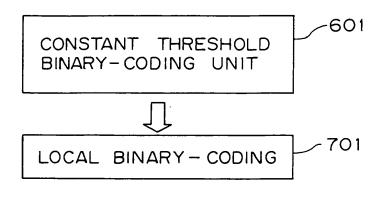


FIG. 8

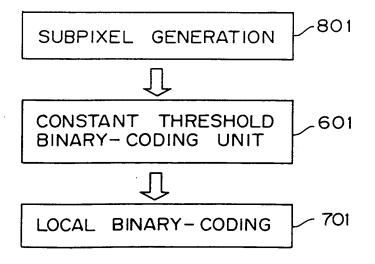


FIG. 9

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアやイントラネットの 運営上の課題点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 握しにくいことなどが挙げられた(図 26)。

「経営トップの判断で導入に踏み切った」(製造業 M 社・1000 人以上5000 人未満)というケースが多いため、グループウエアやイントラネットの導入時には、必ずしも費用対効果の検証を厳しく求められない。ただし「特定部門で導入してから全社的に拡大する段階で、それまでの効果をきちんと測定することが求められる」(金融業 N 社・500 人以上1000 人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基幹システムのような省力化効果

直対象は国内の上場/店頭公開企 それに準ずる企業(小売と卸を 非日場企業で売上高が200億円 または小売か卸の非上場企業 が500億円以上)計7223社 まどステム部門。2月中旬に調査

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアやイントラネットの 運営上の制度点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 握しにくいことなどが挙げられた(図 28)。

「経営トップの判断で導入に踏み切った」(製造業M社・1000人以上5000人未満) というケースが多いため、グループウエアやイントラネットの導入時には、必ずしも費用対効等の検証を厳しく求められない。ただし「特定部門で導入してから全計的に拡大する段階で、それまでの効果を含らんと測定することが求められる」(金融業N社・500人以上1000人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基幹システムのような省力化効果

## 調査方法と回答企業 中のプロフィール

競空対象は国内の上端/店配公開企 森とそれに体ずる企業 (小光と輝を 除く非上場企業で来上高が200億円 以上、または小売か卸の非上場企業 で売上高が500億円以上) 計7223社 の情報システム部門。2月中旬に調定 票を発送し、3月4日までに網集部に 到着した1980通を有効回答とした。

#### 原人如果却見又同乙四

## 

#### 導入効果が見えにくい

グループウエアやイントラネットの 選賞上の課題点としては、エンドユー ザーへの教育と、導入による効果が把 握しにくいことなどが挙げられた(図 26)。

「経営トップの判断で導入に踏み切った」(製造業M社・1000人以上5000人未満)というケースが多いため、グループウエアやイントラネットの導入時には、必ずしも費用対効果の検証を厳しく求められない。ただし、特定部門で導入してから全社的に拡大する段階で、それまでの効果をきちんと測定することが求められる。(金融業N社・500人以上1000人以下)。ワーク・スタイルの改革につながっても、基幹システムのような告力化効果

## 開電方法と回答企業 のプロフィール

開発対象は関小の上場/店別公開企 象とそれに伸げる企業 (小売と即も 除く非上場企業で売上高が200億円 以上、または小売か卸の非上場企業 で売上高が500億円以上) 計7223社 の情報システム部門、2月中旬に測在 緊を見送し、3月4日までに創業部に 到着した1960週を有効回答とした。

FIG. 13

め、**国客やビジネスの情報がたぐさん第35つで来る。SEマネジャは、各** SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援 する必要がある。

ければ、とても部下を引っ張ることはできない。

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、「内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を別座にSEに渡すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや回覧物ほど邪魔になるものはない。したがって、SEマネジャは各種の情報のう

ち、該当するSEに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの顧客に関係するのか、どの分野に適用できそうだとか、このトラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計上基準が変わったから気をつけるように、といった程度まで書いたほうがよい。

#### SEが見落とさないように指導

さらに、SEマネジャは「全SEに米た情報」であっても、自分でざっと日を通し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」との間で、能力や技術力に格差がつきやすい時代だからである。こうした格差が出てきては、まともなシステム開発やセールス活動ができない。

意見を返すがえる」べきである。SEマネジャでSEに関係を技術情報をはでめ、
即客やビジネスの情報がたくさん集まって来る。SEマネジャは、各
SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援
する必要がある。

工作的 多元 以保护 发行 12 的 图 [20] [20] [20] [20] [20] [20]

ければ、とても部ドを引っ張ることはできない。

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない限り、「電子情報の小川」ができていることにだれる気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に図る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない、と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を即避にSEに接すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや回覧物はど邪魔になるものはない。したがって、SEマネジャは条種の恰似のう

う、該当するSEに関連するものだけを知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若い SEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの顧客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計し基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

#### ·SEが見薪とさないように指導

さらに、SBマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと日を選し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSR」と「そうでないSE」との間で、能力や技術力に格差がつきやすい時代だからである。こうした格差が出てきては、まともなシステム開発やセールス発動があっまかい

ツーシップを製に何けるの場合自の行物は、「含までネジェのところは 実施がな。、川流する含まへ即画を知らたる」でとってある。 しから 下国のの 意見を内す深える」「今とである。 含までネジャ からにため、 西部間取る的し め、面でかとりネスの解説がたく さん思まってなる。 含までネジャと、 含 含まかられらの時間を仕事に対応しな人のおうな何とできるように、 ラル するの以のある。

ければ、とても画「を引っ扱ることは
できない。
SEマネントは忙しいが、それにか
まけて「SEマネシーだけに来た情報」
を処理しないようでは、マネジャとし
て疾格である。最で伝達していた時代
なら、「智慧の小山」かできるので、自
分あるいは原下が情報の情報に対から
くことができた。だが、電子情報時代
になると、マネジャが自分で観覧を発
りに行き、下内容を確認しない限り、「昭子情報の小山」かできていることにた
れる気がつかない。

限を知恵する協力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに未た問題を、マネジャに未た問題を、マネジャに未た問題を、マネジャかつい忘れて部下に知らせなかったり、設日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを忘れてはならない。しから、情報を同座にSEに表すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メール中回交換はご邪趣になるものはない。したかって、SEマネジャは各種の情報のつ

方、数当する。記に発表するものだけを 知らせるべきである。 ここで忘れてはならないのは、SEマ ボジャが自分のコメントを情報に付け て伝達することである。特に、著い SEに対しては、教育にもなるのでゴネ メトの配入をあるそかにはできない。 コメントは一般的ではなく、できる 関り具体的に耐く必要がある。伝達する情報が、どの服务に関係するのか どの分別に適用できそうだとか、この ラブルには要注意だとか、社内の元 リュげは上途中が変わったから気につ けるように、といった程度まで当った ほうがよい。

#### 《国歌问题》是多数10月制作品通

さらに、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でさっと目を避じ、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できらんと取りに行くSE」と「そうでないSB」と
の関で、競力や技術力に基準からまや
かい際にだからである。ころした対
の場合では、まと名からなる。

リーダーシップな型に関いる知识に関うでは、「日本マネジャのところに これではな、四にするのは、如用で理念でもはことである。とから「自然で ないなかではないへいである。800でスツケでのでにか、2000年のではじ い、2007でピツネスの個別がなくをルジミってはる。900年ネジでは、自 8291これらの個別なは関ロでは同じなんの部のないよできるように、920 するのでかなる。

ければ、全でも都下も引う要さなとは、できないとは、結婚では、結婚では、総称では、総称では、

をおする。までは違いできたにか を処理しないようでは、デギジャとして失路である。までは違いていた時代 なら、「管理がから」かできるので、自 分かるいは多下が情報の問題に気がつ くことができた。だが、電子智報時代 になると、マネジャが自分で簡報を取りに行き、できず確認じない傾か。「唯 子智報の小山」ができていることにた れも気がつかない。

32マネジーがルーズだったり、情報を処理する能力がないと響下が非常に図る。32マネジーに東た情報を、マネジーがある。数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない、まさに「人类」である。32マネジーは、自分のところに乗る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことをおけてはならない。

しかも、情報を即連にSBに接すだけでは不平分である。他で外別にとって、不要な情報、するから雑色の任事に直接関係が多い場子メールや経費 動物と問題になる多のななからいの表がって、SEマネラをは名種の情報のう ろ、数当するSBに要定するものだけを 知らせるべきできる。

ここで記れてはならないのは、SEマ ギジャが自分のコメンドを物解に持け て伝達することである。特に、若い SEに対しては、設備にちなるのでコメ ントの配入をおろそかにはできない。 コメントは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか どの分類に適用できそうだとが、この トラブルには要注意だとが、社内の所 り上げ計上基準が変わったがら気とつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

STATEMENT SOUTH

とうに、SEマネフィは「全国に来 た情報」であっても、自分できらと目 を選び、重要な情報については、関係 する話にコメントドきで知らせる必 要が進程と

現在は、物質を「は分できるたとな りに行く記」と「そうでない。気」を の間で、他分子を取りに発展からまた シャインというできる。 どうじた 選 が西できては、まともなりスタン関係 セモールス関係を呼ばれる。 リーダーシップ協定で付ける時無機自動行列は、「BEマネジャのところに 共行信報を「開放するBE、開始に知らなる」ことである。しから「開放な 管領であず違える」へなである。BEマネジャやBEには、相談問題を応じ め、開密やビジネスの情報がたくさん西まってある。BEマネジャは、自 SEがこれらの情報を仕事に否用しな人の知力を向上できるとうに、主選 する品質がある。

ければ、とでも部下を引持張ることは、できない。

まけて「SEマネジャだけに来た情報」 を処理しないようでは、マネジャとして失格である。私で伝達していた時代なら、「管理の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の帰留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りた行き、伊容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルニスだったり、情 報を処理する能力がないと部下が非常 に困る。SEマネジャに来た情報を、マ オジャがつい起れて部門に知らせなか ったり、数日たってからようやく伝達 したのでは、部下はたまらだものでは ない まさに 人災 である。38マネ ジャは、自分のところに来る輪廻は組 間のものであり、自分だけのものでは ない、と言うことを並れてはならない。 しから、情報を開催にSEに接すだ けでは不十分である。他といSERと って、不要な情報、十なわち就住の仕 事に直接関係がない様子ナー単中回回 物はど理解になるものはない。この形が って、SRマネジャは本種の情報の方

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。今日本の言語

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に行けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでゴダンドの記入をおろそがははできない。コメントは一般論ではなく、できる限り具体的に含く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのかどの分野に適用できそうだとが、社内の労り上げ計正基準が変わったがら気をづけるように、といった程度まで書いたほうがよい。

#### SEが超過とさないように間違い

を別に、38マネジャは「全58位共 た情報」であっても、自分できると目 を選じ、重要な情報については、関係 する38にロッシント特をで知らせる必 要がある。

現在は、物職を「自分できちんと取りに行くない」と「そうでないられ」と の間で、他力や技能力に他差かっきか すい時代だからである。 とうじた他差 が否できては、まともないステム関係 やモールス物能ができたい。 リーダーシップを息に付ける問題を目の行動は、「ちにマネジャのところに 交に言葉を、確認するSEへ即動に知らせる」ことである。しから「自分の 登録を必ず超える」へびである。3Eマネジャや8Eには、起情問題を含じ め、重要やビジネスの問題がたくさん西まってある。3Eマネジャは、毎 SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の他力を向上できるように、変想 する必要がある。

ければ、とでも部下を引っ張ることは、 できなり、

SBマネジャば忙しいが、それにがまけて「SBマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「香類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の開館に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分を情報を取りに行き、「内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、僧報を処理する他力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日だってからようやく存達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人英」である。这区マネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを当れてはならない。

しかも、情報を関連にSEに接すだけでは不十分である。乾むいSEだとって、不要な情報。ずなわち発的の仕事に直接関係がない場子メールや回覧物法と刑理になるものはない。したがって、SEマネジャは各種の情報のう

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでゴメントの記失をおろそかにはできない。

コメントは一般値ではなく、できる 限り具体的に含く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売 り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで急いた ほうがよい。

#### 金のが見過さるないように間径

き引に、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分できった目を返じ、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と の間で、能力や技術が当機能かつぎや すい時代だからである。
立うした程差 が出せきては、まともなシステム開発 やセールス記載ができない。 リーダーシップを定に付いる語画の自動であり、「ちミマネジャのところに 支に言葉を、意思するとに、即域に知らなる」ことである。 しから「食物の 意味を必ず超える」へをである。 3ミマネジャや 3ミには、知知可能を含じ め、 直接やビジネスの有限がたくさん概念ってある。 3ミマネジャは、 選 SEがこれらの言葉を仕事に思想しな人の紹力を向上できるように、 支援 する必要がある。

ければ、とでも部下を引っ張ることはできない。

SEマネジャは忙しいが、それにがまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。飲べ反差していた時代なら、「智慧の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報が開留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、「内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルドズだったり、留報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない。と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を即座にSEに接すだけでは不十分である。忙もいSBだとって、不要な情報、すなわち残色の仕事に直接関係がない場子メールや回窓物はど和限になるものはない。したがって、SEマネジャは各種の情報のう

ち、該当するSBに関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメンドを情報に行けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、教育にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般館ではなく、できる 限り具体的に言く必要がある。伝達する情報が、どの服客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の岩 り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

#### SEが見載とさないように情報

さらに、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと目を通じ、重要な情報については、関係するSECにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、整備を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と
の間で、能力や技能力に構態かつぎや
すい時代だからである。 かうしだ構整
が出せきては、まともなンステム開発
やセールス措施ができない。

リーターショブを見らうける選目第目の行動は、「BERスショウところに 実方情報を、明報する BER 即等に知らせる」 ことできる。 「近年 1日分の 言言を成するえる」 本語である。 BER スシャだらにには、 技術情報をは U が、 研察をとりまえの情報がたくきん集集って来る。 SER スシャは、 音 SE かとれらの情報を仕事で活用し本人の能が返し上できるように、 交援 する必要がある。

## SEASTALE TO THE SEASTALE OF TH

2015、SEC第28章 [全部 12] 2020年,第2020年,第2022年 2020年 2020

リーダーシップを身に付ける第8番目の行動は、「SEマネジャのところに来た情報を、関係するSEへ即席に知らせる」ことである。しかも「自分の意見を必ず知える」べきである。SEマネジャやSEには、技術情報をはじめ、開客やビジネスの情報がたくさん集まって来る。SEマネジャは、各SEがこれらの情報を仕事に活用し本人の能力を向上できるように、支援する必要がある。

ければ、とても部下を引っ張ることは できない。

SEマネジャは忙しいが、それにかまけて「SEマネジャだけに来た情報」を処理しないようでは、マネジャとして失格である。紙で伝達していた時代なら、「書類の小山」ができるので、自分あるいは部下が情報の滞留に気がつくことができた。だが、電子情報時代になると、マネジャが自分で情報を取りに行き、内容を確認しない限り、「電子情報の小山」ができていることにだれも気がつかない。

SEマネジャがルーズだったり、情報を処理する能力がないと部下が非常に困る。SEマネジャに来た情報を、マネジャがつい忘れて部下に知らせなかったり、数日たってからようやく伝達したのでは、部下はたまったものではない。まさに「人災」である。SEマネジャは、自分のところに来る情報は組織のものであり、自分だけのものではない、と言うことを忘れてはならない。

しかも、情報を即座にSEに接すだけでは不十分である。忙しいSEにとって、不要な情報、すなわち現在の仕事に直接関係がない電子メールや問題物はど程度になるものはない。したが

ち、該当するSE に関連するものだけを 知らせるべきである。

ここで忘れてはならないのは、SEマネジャが自分のコメントを情報に付けて伝達することである。特に、若いSEに対しては、被責にもなるのでコメントの記入をおろそかにはできない。

コメントは一般論ではなく、できる 限り具体的に書く必要がある。伝達する情報が、どの順客に関係するのか、 どの分野に適用できそうだとか、この トラブルには要注意だとか、社内の売り上げ計上基準が変わったから気をつ けるように、といった程度まで書いた ほうがよい。

## SEが見着とさないように指導

さらに、SEマネジャは「全SEに来た情報」であっても、自分でざっと目を通し、重要な情報については、関係するSEにコメント付きで知らせる必要がある。

現在は、情報を「自分できちんと取りに行くSE」と「そうでないSE」と の間で、極力や技術力に格差がつきや すい時代だからである。こうした格差 が出てきては、まともなシステム開発

# This Page is Inserted by IFW Indexing and Scanning Operations and is not part of the Official Record

#### **BEST AVAILABLE IMAGES**

Defective images within this document are accurate representations of the original documents submitted by the applicant.

Defects in the images include but are not limited to the items checked:

BLACK BORDERS

IMAGE CUT OFF AT TOP, BOTTOM OR SIDES

FADED TEXT OR DRAWING

BLURRED OR ILLEGIBLE TEXT OR DRAWING

SKEWED/SLANTED IMAGES

COLOR OR BLACK AND WHITE PHOTOGRAPHS

GRAY SCALE DOCUMENTS

LINES OR MARKS ON ORIGINAL DOCUMENT

REFERENCE(S) OR EXHIBIT(S) SUBMITTED ARE POOR QUALITY

### IMAGES ARE BEST AVAILABLE COPY.

☐ OTHER:

As rescanning these documents will not correct the image problems checked, please do not report these problems to the IFW Image Problem Mailbox.